

事務事業事後評価表

《基本情報》

事務事業の名称 【1】	人材育成事業		所管課【2】	総務課	
			評価者(担当者)	下田 啓司	
総合計画での位置付け 【3】	基本目標(章)	⑥みんなで進める協働のまちづくり			重点 施策【4】
	主要施策(節)	(5)行財政運営の効率化			
	施策区分 (市民意識調査結果)	(3)職員の計画的人事配置と育成			<input checked="" type="checkbox"/> 該当
実施の根拠 (複数回答可) 【5】	<input type="checkbox"/> 市長公約 <input type="checkbox"/> 新市建設計画【 年度予定 : 金額 千円】 <input checked="" type="checkbox"/> 法令、県・市条例等【 地方公務員法、職員研修規程 】 <input checked="" type="checkbox"/> その他の計画【 人材育成基本方針、職員研修計画 】 <input type="checkbox"/> 該当なし				
	事業区分 【6】	<input type="checkbox"/> ソフト事業 <input checked="" type="checkbox"/> 義務的的事业 <input type="checkbox"/> 建設・整備事業 <input type="checkbox"/> 施設の維持管理事業 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理事務 <input type="checkbox"/> 計画等の策定事務			
会計区分 【7】	<input checked="" type="checkbox"/> 一般会計 <input type="checkbox"/> 特別・企業会計【 】【 款 2 項 1 目 1 細目 12				

《事務事業の目的》

事務事業の実施背景(どのような問題又はニーズがあるのか) 【8】	時代の変化に的確に対応していくため、一層の職員の資質向上及び能力開発が必要である。
対象(誰、何に対して) 【9】	職員
意図(どのような状態にしたいのか) 【10】	計画的に研修等を実施することにより、技術や能力の向上を目指すとともに、意識改革や自己啓発を促進し市民満足度の向上に繋げる。

《事務事業の概要》

事業期間 【11】	<input type="checkbox"/> 単年度のみ <input checked="" type="checkbox"/> 単年度繰返し <input type="checkbox"/> 期間限定複数年度 【 年度】 【 H17 年度から】 【 年度～ 年度まで】
事業主体 【12】	<input type="checkbox"/> 国 <input type="checkbox"/> 県 <input checked="" type="checkbox"/> 市 <input type="checkbox"/> 民間 <input type="checkbox"/> その他【 】
実施方法 【13】	<input type="checkbox"/> 直営 <input type="checkbox"/> 全部委託 <input checked="" type="checkbox"/> 一部委託 <input type="checkbox"/> 補助金等交付 <input type="checkbox"/> その他【 】
事務事業の具体的内容 【14】	・能力開発に関する基本的考えを定めた「第二次職員研修基本計画」に基づき職員の能力開発を行う。職員研修を基礎研修、特別研修、派遣研修、職場内研修及び自己啓発支援の5つに体系化し実施した。 ・職務を通じて発揮される能力、取り組み態度及び仕事の成果を適正に把握し、評価結果を適材適所の人事配置や公正な処遇に繋げることで職員の働く意欲を引き出し、一人一人の能力と組織力の向上を目指し人事評価を平成24年度から本格実施に移行した。
	事務事業を構成する細事業 【15】 ① 基礎研修事業 ② 派遣研修事業 ③ 人事評価実施事務 ④ 自己啓発支援事業 ⑤ 特別研修事業

《事務事業実施に係るコスト》

		H25年度決算	H26年度決算	H27年度決算	H28年度予算	全体計画
投入コスト	事業費(千円)	国庫支出金				
		県支出金				
		起債				
		受益者負担				
		その他				
		一般財源	4,089	3,846	3,642	5,946
	【16】 小 計	4,089	3,846	3,642	5,946	0
	[再掲]臨時・非常勤職員人件費(千円)		0	0	0	0
職人 員 の 費	職員人工数	0.73	0.83	0.70	0.70	
	職員の年間平均給与額(千円)	5,424	5,761	5,761	5,761	
	【17】 小 計	3,960	4,782	4,033	4,033	
合 計		8,049	8,628	7,675	9,979	

《事務事業の手段と活動指標》【18】

事務事業を構成する細事業	手段(細事業の具体的内容)	活動指標	単位	H25実績	H26実績	H27実績	H28計画
① 基礎研修事業	新規採用職員前期及び後期、勤続5年目以下、中堅職員、現任参事、現任係長、現任課長、現任部長の各研修の実施	研修参加者数	人	317	280	145	220
② 派遣研修事業	自治大学校、市町村アカデミー等に派遣する。	研修派遣者数	人	45	33	38	40
③ 人事評価実施事務	一年間の仕事ぶりを成績、能力及び態度の面から自己評価し上司が評価する	被評価者数	人	472	464	452	440
④ 自己啓発支援事業	参考図書や雑誌、外部セミナーの斡旋等を紹介する等の方法により職員の自己啓発を支援する	情報提供の量	回	80	80	80	80
⑤ 特別研修事業	政策課題に必要な知識や能力の習得を図るため、人事評価実務研修等の研修に参加させる。	研修参加者数	人	438	520	113	100

《事務事業の成果》【19】

成果指標(意図の数値化)	計算方法又は説明	単位	H24目標	H25目標	H26目標	H27目標
			H24実績	H25実績	H26実績	
1 基礎研修事業理解度	研修後のアンケートで「研修内容はよく理解できた」と回答した者の割合	%	90	90	90	90
			74	95	93	
2						

《事務事業の評価》

評価項目		評価の視点	評価	評価の説明
妥当性 (判定)	実施主体の妥当性【20】	市が実施すべき事業か。また、民間やNPO等他の団体では実施できない事業か。	<input type="checkbox"/> 問題あり <input type="checkbox"/> 問題なし	
	目的の妥当性【21】	税金を使って達成する目的か。また、市民ニーズの低下により役割が薄れていないか。	<input type="checkbox"/> 問題あり <input type="checkbox"/> 問題なし	
	廃止・休止の影響【22】	事業を止めた場合、受益者に不利益が生じる等の影響があるか。	<input type="checkbox"/> 影響あり <input type="checkbox"/> 影響なし	
有効性 (判定) A	目標の達成度【23】	成果指標の目標値は達成できたか。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成	
	成果向上の余地【24】	成果がもっと上がる余地はないか。	<input type="checkbox"/> 余地あり <input checked="" type="checkbox"/> 余地なし	
	上位施策への貢献度【25】	上位施策の目的達成に貢献しているか。	<input checked="" type="checkbox"/> 十分 <input type="checkbox"/> 不十分	
効率性 (判定) A	コスト低減の余地【26】	コストの低減について、これ以上検討の余地はないか。	<input type="checkbox"/> 余地あり <input checked="" type="checkbox"/> 余地なし	
	民間の活用の余地【27】	民間委託など民間活力の活用について、これ以上検討の余地はないか。	<input type="checkbox"/> 余地あり <input checked="" type="checkbox"/> 余地なし	
	執行方法改善の余地【28】	事務事業の執行上、簡素化又は改善できるプロセスはないか。	<input type="checkbox"/> 余地あり <input checked="" type="checkbox"/> 余地なし	
	事業統合の余地【29】	類似する他の事務事業との統合について、これ以上検討の余地はないか。	<input type="checkbox"/> 余地あり <input checked="" type="checkbox"/> 余地なし	
公平性	受益者負担の余地【30】	受益者負担について、これ以上検討の余地はないか。また、対象、負担額等は適切か。	<input type="checkbox"/> 余地あり <input type="checkbox"/> 余地なし	

《今後の方向性と改善》

今後の方向性【31】	<input type="checkbox"/> 拡充して継続 <input checked="" type="checkbox"/> 現状のまま継続 <input type="checkbox"/> 縮小を検討 <input type="checkbox"/> 休止・廃止を検討 <input type="checkbox"/> 細事業の効率化【 <input type="checkbox"/> 改善・見直し <input type="checkbox"/> 民間活用 <input type="checkbox"/> 他事業と統合 <input type="checkbox"/> 廃止 】
判断理由及び見直し・改善の具体的内容	第2次職員研修基本計画が平成27年度で終了するため、第3次職員研修基本計画を策定した。研修へ意識を高めるために講師の選定について見直しを行った。
昨年からの見直し・改善状況【32】	第2次職員研修計画が平成27年度で終了したため、第3次職員研修計画(平成28年度～平成31年度)までを策定し、新たに課長補佐研修や女性職員研修を創設し幅広い階層での研修を行うこととした。

■ 評価責任者記入欄 ■

評価責任者(課長)の所見【33】	第2次職員研修基本計画(H24年度～27年度)により、あらゆる階層の職員が研修に参加しているが研修受講の機会がない職員もいた。第3次職員研修基本計画(H28年度～H31年度)では課長補佐研修などを新たに行い、すべての職員に研修受講の機会を与える。	評価責任者 瀬崎 正治
------------------	---	----------------